

и лекарственного обеспечения населения становится формирование морально-нравственных принципов и норм профессиональной деятельности медика и провизора [1].

Фундаментальные ценности выступают в современной культуре не как нечто отвлеченное, удаленное от повседневных реалий, а как аксиологическая основа человеческой деятельности в мире высоких технологий. К высшим ценностям следует отнести такие «предельные» и наиболее общие для людей ценности, как смысл жизни, добро, справедливость, красота, истина, свобода и т.д. Бремя выбора всегда будет лежать на самом человеке, а в контексте рассматриваемой проблемы – на враче и провизоре. Никакие экономическая, психологическая, политическая составляющие жизнедеятельности не должны влиять на сохранение врачебной тайны, заставлять врача и провизора нарушать биоэтические принципы конфиденциальности, толерантности и справедливости [3;4]. Толерантность является общечеловеческим моральным принципом, означающим терпимость к иным взглядам, мнениям, нормам поведения, общения и деятельности, отличным от тех, которых придерживается конкретный человек, врач, фармацевт, общество. В биомедицинской этике принцип толерантности предполагает заботу о сохранении жизни и здоровья человека, предотвращении болезней и облегчении страданий больных вне зависимости от пола, возраста, расовой и национальной принадлежности, социального и материального положения, политических убеждений и вероисповедания [1;2].

**Выводы.** Формирование системы ценностей, учитывающей принципы справедливости, целостности, социальной ориентированности и ориентации на соблюдение прав человека, необходимо для того, чтобы каждый человек делал свой выбор осознанно и ответственно. Включение в систему высшего медицинского образования биомедицинской и биофармацевтической этики, медицинского права и социологии медицины позволит подготовку будущего врача и провизора подчинить формированию зрелой в своем духовно-нравственном развитии личности, обладающей высокой культурой и нравственностью, сочетающей профессионализм с гуманистическим мировоззрением, осуществляющей сознательный выбор, в основе которого лежит понимание того, что высшей и абсолютной ценностью является сам человек, его жизнь и здоровье.

#### **Литература:**

1. Биомедицинская этика и коммуникации в здравоохранении: учебно-методическое пособие / А.Т. Щастный [и др.] ; под ред. А.Т. Щастного. – Витебск : ВГМУ, 2018. – С. 16-43.
2. Всеобщая декларация о биоэтике и правах человека, ЮНЕСКО, 19 окт. 2005 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/bioethics\\_and\\_hr.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/bioethics_and_hr.shtml).
3. Международный Кодекс медицинской этики (ВМА, Генеральные Ассамблеи 1949, 1968, 1983 гг.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.med-pravo.ru/Ethics/seventh1.htm>.
4. Правила медицинской этики и деонтологии. Утверждены Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 07.08.2018 №64.

#### **УДК 349.2**

### **НРАВСТВЕННО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПРИНЦИПА РАВЕНСТВА В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ**

**Федчук О.А.**

УО «Витебский государственный медицинский университет»

**Введение.** Возникновение новых тенденций трудовой деятельности, повышение интеллектуальной и творческой составляющей знания, необходимость постоянного повышения уровня квалификации работников требуют детального изучения происходящих процессов, закрепления их в нормативных документах и выработки соответствующей правоприменительной практики. Эффективность регулирования трудовых правоотношений и вектор их развития в современных условиях обусловлены свойствами того ценностного фонда, на котором

основываются разнообразные субъекты нормотворчества при разработке и принятии отдельных правил и нормативных актов в области трудового права.

Указанные выше факторы в значительной степени актуализируют проблему исследования тенденций изменения характера труда в современном обществе, изучения философско-правовых аспектов и ценностных ориентиров трудовой деятельности человека с целью наиболее эффективного регулирования труда и обеспечения реализации прав работников.

**Целью** исследования является рассмотрение права на труд в философском и правовом ракурсе, изучение сущностных и аксиологических сторон принципов построения трудовых правоотношений.

**Материал и методы.** Анализ отдельных положений национального законодательства по вопросам реализации и защиты трудовых прав работников, а также научной литературы по рассматриваемой проблематике.

**Результаты исследования.** Конституция Республики Беларусь не только закрепляет право на труд, но и раскрывает его содержание, устанавливая, что указанное право представляет собой наиболее достойный способ самоутверждения человека и включает право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда [1]. Нормы трудового законодательства выполняют функцию регулятора тех социальных отношений, которые связаны с организацией и осуществлением трудовой деятельности. Построение системы вышеуказанных норм основано на идеях свободы, гуманизма, справедливости, равенства.

Равенство возможностей и обращения в области труда и занятости представляет собой важнейший аспект общего принципа равенства, который в настоящее время получил почти универсальное признание. Это один из фундаментальных принципов, на которых базируется демократическое общество.

Принцип равенства выступает в качестве базиса трудовой правосубъектности, которая одинакова для всех граждан, независимо от их пола, возраста, национальности, расы и иных признаков. Равенство как принцип, способствующий единству трудового права, обеспечивается также общими основаниями возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. При этом нормы трудового законодательства регламентируют правоотношения разнообразных категорий граждан, различающихся по своим профессиональным, возрастным, физиологическим, социальным, личностным и другим признакам, требующим специального регулирования, что и обуславливает дифференциацию трудового права. Причем именно такой дифференцированный подход и обеспечивает подлинное равенство субъектов.

Из общих правил правового регулирования трудовых отношений белорусским законодателем сделаны определенные исключения. В частности, установлены нормы, которые, с одной стороны, частично ограничивают применение общих установленных законом правил, а с другой – предусматривают для отдельных категорий работников дополнительные гарантии. Отступления от общих положений регулирования трудовых и связанных с ними общественных отношений могут касаться порядка заключения трудового договора (например, установление запрета необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора), его изменения и прекращения (например, предоставление преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников), предоставления различного вида гарантий и компенсаций (в том числе для работников, совмещающих работу с получением образования, для женщин и работников, имеющих семейные обязанности и т.п.), установления особого режима рабочего времени и времени отдыха (например, сокращение продолжительности рабочего времени для несовершеннолетних работников, инвалидов, предоставление дополнительных трудовых отпусков) и т.д. Целью при этом является создание благоприятных и справедливых условий труда, обеспечивающих равенство прав и возможностей работников. Таким образом, именно соблюдение принципа равенства при установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод требует неодинакового подхода к участникам трудовых отношений.

Обеспечение принципа равенства применимо не только в отношении лиц, которые уже приступили к выполнению трудовых функций или заключили трудовой договор с нанимателем, но

и в отношении потенциальных работников, поскольку некоторым категориям таких работников особая защита нужна уже на стадии трудоустройства. К ним относятся, например, несовершеннолетние лица или достигшие пенсионного возраста, инвалиды, лица, имеющие семейные обязанности, на иждивении которых находятся малолетние дети или другие нуждающиеся в уходе родственники. Именно для того, чтобы названные категории потенциальных работников могли успешно реализовать свое конституционное право на труд, необходима дифференциация труда. Так, статьей 16 Трудового кодекса Республики Беларусь [2] установлен запрет необоснованного отказа в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиному родителю – с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет); лицам, прибывшим по распределению после завершения обучения в государственном учреждении образования и др.

**Выводы.** Залогом успешной практической реализации принципа равенства и применительно к рассматриваемой сфере правоотношений является дифференцированный подход к организации труда субъектов с пониженным уровнем социальной защищенности. При этом необходимо использовать сочетание различных способов обеспечения такой дифференциации – от предоставления льгот и гарантий отдельным категориям работников до методов экономического стимулирования нанимателей.

#### **Литература:**

1. Конституция Республики Беларусь (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.) [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2011. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/>. – Дата доступа: 15.11.2020.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 08 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 20 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
3. Томашевский, К.Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников) / К.Л.Томашевский ; науч. ред. О. С. Курылева. – Минск : «Изд. центр БГУ», 2009. – 335 с.

**УДК 355.257.72(476)+94(476)«17/18»**

### **ЗАПАДНОРУСИЗМ КАК РАННЕНАЦИОНАЛИСТИЧЕСКИЙ БЕЛОРУССКИЙ ПРОЕКТ**

***Шевкун П.В.***

УО «Витебский государственный медицинский университет»

**Введение.** Формирование белорусской современной нации пришлось на период господства в регионе Российской империи. Это обстоятельство во многом предопределило те трудности, с которыми столкнулась белорусская национальная идея на этапе своего формирования. Связано это было с использованием религиозного фактора в ранненационалистических построениях. Являясь интеллектуальной конструкцией, национальная идея нуждалась для своей популяризации в соответствующих коммуникативных структурах и приемлемом уровне легитимности в различных слоях общества XIX в. Все это в рассматриваемое время могла предоставить лишь господствующая конфессия. СМИ, как источники современных представлений о жизни общества были не развиты, а системы массового образования, посредством которого она завоевывает умы поколений, ещё не существовало. Вместе с тем, именно церковь обладала разветвленной организационной сетью, посредством которой социальная информация оказывалась доступной каждому верующему. Основная проблема заключалась в том, чтобы мыслимые границы национальной общности совпадали с конфессиональными. После этого можно было рассчитывать,